



# COMUNE DI MARSCIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**\* ORIGINALE \***

<b>ATTO N.</b>	<b>130</b>
<b>Del</b>	<b>09/06/2016</b>

**OGGETTO:**

**Piano della performance - Triennio 2016- 2018 Piano esecutivo di gestione - peg-  
anno 2016 e assegnazione fondi ai responsabili di settore- Approvazione.**

L'anno 2016 il giorno 09 del mese di giugno alle ore 11:15 e seguenti, in Marsciano nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

		Presente/Assente
TODINI ALFIO	Sindaco	Presente
LUCHETTI SILVIA	Vice Sindaco	Assente
ANNIBOLETTI LUIGI	Assessore	Presente
BONOMI VALENTINA	Assessore	Assente
CIPRIANI GABRIELE	Assessore	Presente
MOSCOLONI GIONATA	Assessore	Presente

Presenti n 4

Assenti n. 2

Essendoci il numero legale per la validità della seduta, assume la presidenza il Sindaco Sig. Alfio Todini, che dichiara aperta la seduta alla quale partecipa il Vice Segretario Generale Dr. Massimo Cimbelli che redige, altresì, il verbale dell'adunanza con l'ausilio della Sig.ra Paola Calzoni.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che la legge 15 del 4.03.2009 recante “delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, individua, in sintesi, quali obiettivi primari realizzabili attraverso il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro, il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, l’ottenimento di adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e realizzazione di procedure che favoriscano il riconoscimento del merito;

Visto il D.Lgs 150/2009 recante “attuazione della Legge 4.03.2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e in particolare gli art. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 ai cui principi gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti;

Richiamato l’art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in base al quale le amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

Richiamato nello specifico l’art. 4 del sopraccitato D.Lgs che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano sviluppare il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Vista la deliberazione n. 112 del 28.10.2010 con cui la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) ha approvato la “Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance”, contenente sia le istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico, sia le linee guida per gli Enti Locali ai fini dell’adeguamento ai principi contenuti nel D.Lgs 150/2009;

### **Rilevato che :**

- **il Piano della Performance** è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell’Amministrazione, dei responsabili e dei dipendenti;

- **gli obiettivi** assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell’Ente;

- **destinatari** delle informazioni di performance sono sia i soggetti interni all’amministrazione che la collettività:

- tra i primi, sicuramente la compagine politica, che potrà monitorare il livello di attuazione di quanto programmato e apportare eventuali modifiche di rotta, data la dinamicità delle esigenze che l’attività di gestione della comunità richiede.

- La dirigenza, che in questo Comune è rappresentata dal Segretario Generale e dai titolari di Posizione Organizzativa, che ha il compito di tradurre in azioni concrete i programmi politici, risulta interessata in prima persona delle informazioni presenti nel Piano: spetta ad essa, unitamente al personale affidato al proprio settore, procedere al raggiungimento della “missione” dell’organizzazione, secondo criteri di trasparenza, efficacia ed economicità nell’utilizzo delle risorse.

- I destinatari esterni sono rappresentati dalla collettività, la quale potrà verificare ciò che è stato fatto e quanto rimane ancora da fare da parte dell'amministrazione, rappresentando quindi parametro di valutazione della compagine politica alla guida della Comunità.

- **l'attività di misurazione e valutazione** della performance, quindi, è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali;

Considerato che per l'anno 2016 la redazione del Piano della Performance costituisce un determinante livello di accesso al percorso di trasparenza che con la Riforma entra a regime, e scaturisce da una propedeutica analisi inerente la capacità del sistema di realizzare determinati prodotti relativamente alle professionalità di cui dispone, del tipo di risorse, di tecnologie utilizzate per intervenire, per modificare, e, quindi ottenere dei risultati riferiti al contesto e alle persone che acquisiscono tali valori;

Che pertanto nello sviluppo del percorso individuato nel Piano ci si impegna a modificare, ove necessario, gli obiettivi presenti ed a perseguirne di nuovi, più coerenti con i valori esplicitati dal sistema, supportando ogni eventuale scelta, correttivo e , quindi, il relativo processo organizzativo esplicitandone il significato del ruolo che riveste per creare maggior valore per l'intera collettività;

Considerato altresì che il Piano Nazionale di prevenzione della Corruzione, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) sulla base delle Linee di Indirizzo del Comitato Interministeriale, raccomanda di coordinare il PTPC (piano triennale prevenzione corruzione) con gli strumenti di valutazione della Performance adottati dall'Ente (Piano delle Performances, P.E.G.), pertanto l'art. 7 del citato Piano triennale della Prevenzione della Corruzione, recante "Collegamenti con il piano della performance", prevede, fra l'altro, che il Piano della Performance deve essere strettamente connesso ed integrato con il PTPC/PTT al fine garantire la piena ed effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire dell'Ente. A tal fine, in sede di predisposizione annuale del PEG/PDO/PP vengono inseriti specifici obiettivi in materia di anticorruzione e di trasparenza, muniti di indicatori oggettivi e misurabili, livelli attesi e realizzati di prestazione e criteri di monitoraggio, per consentire ai cittadini di conoscere, comparare e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato dell'Ente;

Vista la deliberazione n. 26 del 17.5.2016 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2016-2018;

Vista la deliberazione n. 28 del 17.5.2016 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2016, il Bilancio Pluriennale 2016-2018;

#### **CONSIDERATO** che:

- in attuazione del Protocollo, ai sensi del comma 2 dell'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 , tra ANCI e la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche sono state definite le modalità di raccordo tra l'ANCI e CIVIT, al fine di fornire ai Comuni un supporto unitario e coordinato;

- l'Anci ha approvato le linee guida in materia di ciclo della performance (richiamate dalla delibera CIVIT n. 6 del 17.1.2013 recante "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013") stabilendo che dall'analisi della strumentazione esistente si rileva che la successione dei tre documenti programmatori delineati dall'ordinamento (RPP, PEG, PDO) in stretta correlazione con il programma di mandato, possono essere legittimamente messi al centro del sistema di misurazione della performance;

- l'Anci suggerisce che il processo di adattamento a Piano della Performance sia tale da rafforzare la visione di un PEG/PDO quali documenti annuali, ma strettamente correlati alle strategie definite nel programma di mandato e nella relazione previsionale e programmatica,

- L'art 169 del TUEL 267/2000 disciplina l'adozione del piano esecutivo di gestione ed in particolare l'art. 3.bis recita quanto di seguito:

*"3-bis. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*

Atteso che il DUP, Documento Unico di Programmazione, contiene gli indirizzi ed il programma che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco temporale di riferimento e che gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance sono stati elaborati in coerenza con tale relazione;

Atteso altresì che il Piano delle Performance è direttamente collegato al PEG, che si approva con il presente atto, il quale definisce l'allocazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per attuare il piano in parola;

Viste le schede di obiettivo così come redatte dai dirigenti delle aree di competenza e successivamente sviluppate nel piano della performance;

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.Lgs 150/09, gli obiettivi dell'Ente definiti nelle schede poco sopra citate, devono concretizzare le caratteristiche strutturali di seguito riportate, al fine di poter essere individuati quali oggetto di misurazione e valutazione per l'applicazione del sistema premiante e performante:

- a. Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b. Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. Riferibili ad un arco temporale determinato, di norma riferibile ad un anno;
- e. Commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f. Confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g. Correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Condiviso quanto contenuto negli obiettivi così come indicato nelle relative schede e ritenuto di dover procedere all'approvazione degli stessi;

Richiamato gli artt. 165 comma 9 e 169 comma 1 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 del seguente tenore:

- "A ciascun servizio è affidato, col bilancio di previsione, un complesso di mezzi finanziari, specificati negli interventi assegnati, del quale risponde il responsabile del servizio"
- "Sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal consiglio, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.";

Visto l'art. 8 del vigente regolamento di Contabilità che stabilisce al comma 3: "in attuazione dell'art.169, comma 3 bis, del Dlgs n. 267/2000, il piano esecutivo di gestione comprende organicamente il Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi";

Considerato che, per una corretta gestione dei budgets, i Responsabili di Settore e/o Servizi dovranno, tra l'altro, tener conto dell'effettiva realizzazione delle entrate, relative ai servizi gestiti, previste nel bilancio;

Visti i seguenti pareri, resi ai sensi dell'art. 49 comma 1 del T.U.E.L. - D. Lgs. 18.8.2000 n. 267, apposti sulla proposta di deliberazione e di seguito integralmente riportati:

- parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale Dr.ssa Augusta Millucci: "Favorevole";
- parere di regolarità contabile espresso dal responsabile dell'Area Bilanci Contabilità Risorse umane, Dr.ssa Sabrina Chiappinelli: "Favorevole";

A voto unanime espresso nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

- 1) Approvare la premessa del presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- 2) Approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio finanziario 2016, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante e sostanziale (**ALLEGATO 1**)
- 3) Di assegnare ai Responsabili di Area i fondi relativi all'Entrata e alla Spesa di cui al Prospetto allegato 1;
- 4) Approvare, ai sensi del Titolo II del D.Lgs 150/2009, il Piano Triennale della Performance del Comune di Marsciano, 2016-2018, contenente i progetti operativi per l'anno 2016 definiti a seguito di negoziazione tra organi politici e dirigenti che si ritengono conformi al programma di mandato del Sindaco nonché ai programmi contenuti nel Documento Unico di programmazione, nei prospetti allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale, (**allegato 2**) strutturato come segue:
  - a- Sintesi del piano**
  - b- Il comune**
    - 1) Popolazione
    - 2) Territorio
    - 3) Economia
    - 4) Amministrazione comunale
    - 5) Bilancio
  - c- La condizione esistente**
    - 1) SWOT analysis
    - 2) Le prospettive
  - d- Gli Obiettivi**
    - 1) Priorità strategiche (obiettivi di mandato)
    - 2) Obiettivi strategici definiti dal DUP
    - 3) Obiettivi strategici Anticorruzione
    - 4) Obiettivi gestionali Premianti
  - e) Albero delle performance**
  - f) I parametri gestionali**
    - 1) Parametri per l'individuazione degli enti strutturalmente deficitari

2) Performance generale della struttura

5) Dare atto che il Piano della Performance potrà essere oggetto di integrazione e/o revisione nel corso dell'anno, come peraltro previsto dall'art. 10 comma 3 del D.Lgs. 150/2009;

6) Trasmettere copia del presente atto e relativi allegati, nonché il Dup approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 17.5.2016, al Nucleo di Valutazione e a tutti i Titolari di Posizione organizzativa per i successivi adempimenti di competenza ivi compresa la comunicazione ai propri dipendenti.

7) Di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", nonché a tutti gli ulteriori adempimenti previsti dalla legge in materia di pubblicità e trasparenza;

8) Di dichiarare, stante l'urgenza, a voti unanimi, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

**IL PRESIDENTE**

Alfio Todini

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE**

Massimo Cimbelli